

**USULAN
PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT INTERNAL
DOSEN**



**EDUKASI PENINGKATAN KAPASITAS SUMBER DAYA MANUSIA
PADA PERUSAHAAN JASA KONSTRUKSI**

Tim Pengusul:

Dr. Nova Nevila Rodhi, S.T., M.T.

Ir. Ichwan Hadi Saputra, ST., MT.

Dibiayai oleh:

Universitas Bojonegoro

Periode 2 Tahun Anggaran 2024/2025

UNIVERSITAS BOJONEGORO

2025

HALAMAN PENGESAHAN

PROPOSAL PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT PENDANAAN PERGURUAN TINGGI

1. **Judul Pengabdian** : Edukasi Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Manusia pada Perusahaan Jasa Konstruksi
2. **Ketua**
 - a. Nama Peneliti : Dr. Nova Nevila Rodhi, S.T., M.T.
 - b. NIDN : 0725038705
 - c. Program Studi : Teknik Sipil
 - d. E-mail : nova.nevila@gmail.com
 - e. Bidang Keilmuan : Teknik Sipil
3. **Anggota 1**
 - a. Nama (Dosen/ Mahasiswa) : Ir. Ichwan Hadi Saputra, S.T., M.T.
 - b. NIDN/NIM : 0712079205
 - c. Program Studi : Teknik Sipil
 - d. E-mail : ichwansh@gmail.com
 - e. Bidang Keilmuan : Teknik Sipil**Anggota 2**
 - a. Nama (Dosen/ Mahasiswa) : Siti Uswatun Azizah
 - b. NIDN/NIM : 22262011051
 - c. Program Studi : Teknik Industri
 - d. E-mail : -
 - e. Bidang Keilmuan : -**Anggota 3**
 - a. Nama (Dosen/ Mahasiswa) : Rio Emayan
 - b. NIDN/NIM : 22262011048
 - c. Program Studi : Teknik Industri
 - d. E-mail : -
 - e. Bidang Keilmuan : Teknik Industri
4. **Jangka Waktu Pengabdian** : 6 bulan
6. **Lokasi Pengabdian** : CV. Andita Bhakti
7. **Dana Diusulkan** : Rp. 2.000.000

Mengetahui,

Ketua LPPM Universitas Bojonegoro



Dr. Laily Agustina Rahmawati, S.Si., M.Sc.
NIDN 07 2108 8601

Bojonegoro, 07 Mei 2025
Pengusul,

Dr. Nova Nevila Rodhi, S.T., M.T.
NIDN. 0725038705

KATA PENGANTAR

Puji syukur penyusun panjatkan kehadirat Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan karunia beserta rahmat-Nya, sehingga penyusun dapat menyelesaikan proposal pengabdian dengan judul Edukasi EDUKASI PENINGKATAN KAPASITAS SUMBER DAYA MANUSIA PADA PERUSAHAAN JASA KONSTRUKSI.

Proposal penelitian ini disusun sebagai salah satu upaya dalam mengimplementasikan kegiatan tri dharma perguruan tinggi dalam bidang pengabdian kepada karyawan dengan pendanaan dari Universitas Bojonegoro semester genap tahun akademik 2024/2025

Penyusun menyadari adanya keterbatasan di dalam penyusunan proposal pengabdian ini. Besar harapan penyusun akan saran dan kritik yang bersifat membangun. Akhirnya Penyusun berharap agar proposal ini dapat didanai dan bermanfaat bagi penyusun dan bagi pembaca sekalian.

Bojonegoro, 07 Mei 2025

Penyusun

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL.....	v
RINGKASAN.....	vi
 BAB I. PENDAHULUAN	
1.1. Isu dan Fokus Pengabdian.....	1
1.2. Lokasi Pendampingan.....	2
1.3. Keterkaitan Hasil Penelitian yang Sudah Dilakukan.....	2
 BAB II. SOLUSI PERMASALAHAN	
2.1. Solusi Permasalahan Pendampingan.....	4
2.2. Riset Terdahulu dan Teori Yang Relevan.....	5
 BAB III. METODE PELAKSANAAN	
3.1. Teknik Pendampingan.....	10
3.2. Strategi Yang Digunakan.....	10
3.3. Tahapan Kegiatan.....	10
 BAB IV. LUARAN DAN TARGET CAPAIAN	
4.1. Luaran Pendampingan.....	12
4.2. Target Capaian.....	12
 BAB V. JADWAL DAN RENCANA ANGGARAN BIAYA	
5.1. Jadwal Pelaksanaan Kegiatan.....	13
5.2. Rencana Anggaran Biaya.....	13
 DAFTAR PUSTAKA.....	15
LAMPIRAN.....	16

DAFTAR TABEL

Tabel 5.1. Jadwal Pelaksanaan Kegiatan.....	13
Tabel 5.2. Rencana Anggaran Biaya.....	13

RINGKASAN

Salah satu hal yang menjadi faktor menunjang keberhasilan proyek adalah tersedianya berbagai sumber daya manusia yang memadai dan expert dibidangnya. Sehingga perusahaan jasa konstruksi terus maju dan berkembang serta mendapatkan profit oriented yang baik pula. Banyak aspek yang harus dimiliki oleh setiap tenaga kerja dan harus dapat mendukung tercapainya tujuan organisasi tersebut. Aspek- aspek tersebut meliputi aspek kompetensi, motivasi, loyalitas dan disiplin kerja. Jika aspek sumber daya manusia tersebut dapat dipenuhi, maka kinerja pekerja akan meningkat sehingga produktivitas SDM tersebut juga meningkat., maka fokus dari pengabdian ini adalah memberikan pandangan, edukasi dan literasi terhadap karyawan di CV. ANDITA BHAKTI. Manfaat yang pengabdian ini adalah (1) Meningkatkan pengetahuan dan kemampuan warga sekolah terkait kinerja SDM. (2) Memberikan edukasi terkait peningkatan kinerja kepada karyawan CV. ANDITA BHAKTI. Dengan memberikan edukasi ini peserta berkesempatan menanyakan beberapa hal yang belum dipahami atau dimengerti, yang dilakukan setelah materi selesai. Luaran dari kegiatan ini adalah publikasi jurnal pengabdian sinta 5 <https://ejurnal.umri.ac.id/index.php/PengabdianUMRI>

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Isu dan Fokus Pengabdian

Penggunaan teknologi modern yang terus berkembang, demi meningkatkan kualitas yang lebih baik. Perkembangan proyek yang sejalan dengan berkembangnya teknologi harus dilakukan. Perusahaan yang berkembang di bidang jasa teknologi seperti konsultan dan penyedia jasa serta diikuti dengan sumber daya manusia yang memadai. Sehingga dalam merencanakan proyek perlu disesuaikan dengan perkembangan teknologi yang ada dan pemilihan SDM yang digunakan.

Salah satu hal yang menjadi faktor menunjang keberhasilan proyek adalah tersedianya berbagai sumber daya manusia yang memadai dan expert dibidangnya. Sehingga perusahaan jasa konstruksi terus maju dan berkembang serta mendapatkan profit oriented yang baik pula. Banyak aspek yang harus dimiliki oleh setiap tenaga kerja dan harus dapat mendukung tercapainya tujuan organisasi tersebut. Aspek- aspek tersebut meliputi aspek kompetensi, motivasi, loyalitas dan disiplin kerja. Jika aspek sumber daya manusia tersebut dapat dipenuhi, maka kinerja pekerja akan meningkat sehingga produktivitas SDM tersebut juga meningkat.

Dalam meningkatkan kualitas hasil, maka perusahaan berupaya untuk meningkatkan kualitas jasa yang diberikan dengan melalui pembuatan perencanaan proyek yang terstruktur, sehingga lebih optimal dalam penggunaan sumber daya yang akan berdampak pada efektivitas kinerja SDM internal dalam perusahaan.

Salah satu faktor yang menunjang keberhasilan proyek diantaranya manajemen proyek yang baik dan tersedianya sumber daya manusia yang memadai serta sesuai dengan kebutuhan. Jika sumber daya manusia memadai, maka proyek akan berjalan lancar dan perusahaan semakin berkembang serta mendapatkan profit oriented yang baik pula. Banyak hal yang perlu diperhatikan bagi setiap tenaga kerja agar dapat mendukung dan memenuhi tercapainya tujuan organisasi. Aspek – aspek tersebut antara lain : kompetensi,

motivasi, loyalitas, dan disiplin kerja. Apabila empat aspek tersebut tercapai, Jika hal tersebut terpenuhi, maka kinerja semakin meningkat dan produktivitas juga meningkat.

Kinerja dapat terukur, jika individu tersebut dapat melaksanakan tugasnya dengan baik. Namun dalam pelaksanaan proyek, terkadang penyedia jasa kurang memperhatikan aspek tersebut karena penyedia jasa ingin memperoleh keuntungan lebih dan menekan biaya operasional seminimal mungkin. Dengan sumber daya yang berkualitas, diharapkan segala aktifitas kinerja manajemen proyek dapat dilaksanakan sesuai dengan yang direncanakan. Dengan uraian di atas, maka perlu adanya edukasi mengenai peningkatan kapasitas sumber daya manusia pada perusahaan jasa konstruksi.

1.2 Lokasi Pendampingan

CV. ANDITA BHAKTI

1.3 Keterkaitan Hasil Penelitian Yang Sudah Dilakukan

Kegiatan pengabdian ini relevan dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh tim pelaksana, hasil penelitian tersebut akan digunakan sebagai bahan referensi dalam memberikan edukasi kebencanaan kepada pelajar yang dituju. Adapun hasil publikasi terkait penelitian di bidang kebencanaan yang telah dilakukan antara lain:

1. Analisis Pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pekerja Dalam Pembangunan Parkiran 3 Lantai Di Rs Aisyah Bojonegoro, oleh Syarifudin Abdullah, **Nova Nevila Rodhi, Ichwan Hadi Saputra**, diterbitkan dalam prosiding Seminar Nasional Teknik Sipil. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa program K3 dan Disiplin Kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang berarti terhadap Produktivitas Kerja pekerja secara bersama-sama. Pada masing-masing variabel diketahui bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja pekerja CV. Purnama pada proyek pembangunan parkiran 3 Lantai di RS Aisyah Bojonegoro hal ini dikarenakan hasil yang

diperoleh dari olah data mempunyai tingkat signifikansi sebesar 0,490. Sedangkan Disiplin Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas Kerja pekerja CV. Purnama pada proyek pembangunan parkir 3 Lantai di RS Aisyah Bojonegoro hal ini dikarenakan mempunyai tingkat signifikansi sebesar 0,000.

2. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Sumber Daya Manusia Pada Pekerjaan Proyek Konstruksi Gedung Bertingkat Di Bojonegoro, oleh **Nova Nevila Rodhi**, diterbitkan pada *INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research*. Hasil penelitian ini adalah Faktor yang mempengaruhi kinerja sumber daya manusia pada pekerjaan proyek konstruksi gedung bertingkat di Bojonegoro dapat diambil kesimpulan sebagai berikut: 1. Hasil dari proses identifikasi berdasarkan literatur review diperoleh beberapa faktor yang dikelompokkan dalam 4 kriteria yaitu kompetensi, motivasi, aspek loyalitas dan disiplin kerja. 2. faktor yang harus paling dipertimbangkan dalam meningkatkan kinerja SDM pada proyek pembangunan gedung bertingkat di Bojonegoro adalah faktor kompetensi
3. Perencanaan Manajemen Proyek Dalam Meningkatkan Efektifitas Kinerja Sumber Daya Manusia Di Bojonegoro, oleh **Nova Nevila Rodhi**, diterbitkan di *DEARSIP: Journal of Architecture and Civil*. Hasil penelitian ini adalah banyak aspek yang harus dimiliki oleh setiap tenaga kerja dan harus dapat mendukung tercapainya tujuan organisasi tersebut. Aspek-aspek tersebut meliputi aspek kompetensi, motivasi, loyalitas dan disiplin kerja. Jika aspek sumber daya manusia tersebut dapat dipenuhi, maka kinerja pekerja akan meningkat sehingga produktivitas SDM tersebut juga meningkat.

BAB II

SOLUSI PERMASALAHAN

2.1 Solusi Permasalahan Pendampingan

Berdasarkan analisis situasi dan uraian permasalahan, maka melalui program pengabdian pada karyawan yang terintegrasi dengan program kampus mengajar tahun 2024 melalui pemberian edukasi, sosialisasi dan demonstrasi diharapkan menjadi wadah pengembangan karakter maupun edukasi peduli lingkungan dan tanggap bencana bagi siswa di CV. ANDITA BHAKTI Solusi yang dapat diberikan sebagai pengamat dari permasalahan bencana adalah sebagai berikut :

1. Pretest

Tahap ini bertujuan untuk Menentukan parameter keberhasilan yang hendak dicapai oleh tenaga pengajar. Memberikan kemudahan dalam pemilihan topik pembahasan yang akan diberikan. Mengetahui sub topik mana yang lebih dipahami, kurang atau tidak dimengerti siswa. Mengukur tingkat pengetahuan para peserta mengenai materi pembelajaran

2. Pemberian edukasi tentang peningkatan kinerja.

Tahap awal yaitu memberikan edukasi untuk karyawan mengenai apa itu SDM, kinerja dan faktor-faktor yang berpengaruh

3. Posttest

Tujuannya adalah untuk mengetahui tingkat keberhasilan penyampaian materi, apakah siswa menyerap pembelajaran yang diberikan dengan baik atau tidak. Mengukur pemahaman dan kompetensi peserta didik terkait materi pembelajaran. Mengumpulkan data tentang nilai kemampuan peserta sebelum dan sesudah pemberian materi

Tahapan Kegiatan

Kegiatan Pelaksanaan Program Pengabdian Karyawan terbagi menjadi tiga tahap, yaitu persiapan, pelaksanaan, dan tahap evaluasi. Berikut adalah rincian tiap tahapan yang akan dilaksanakan:

1. Tahap Persiapan

- a) Penyusunan program kerja pelatihan agar kegiatan yang dilaksanakan menjadi lebih teratur dan terarah. Program ini meliputi semua hal-hal yang bersifat teknis, manajerial dan penjadwalan (time schedule).
- b) Persiapan Materi Edukasi dan tempat sosialisasi. Persiapan ini meliputi penyediaan materi yang sesuai dengan kondisi wilayah dan sarana dan prasarana tempat sosialisasi
- c) Koordinasi lapangan. Koordinasi lapangan akan dilakukan oleh Tim.

1. Tahap Pelaksanaan

Metode pelaksanaan dalam kegiatan ini berupa Sosialisasi yang sifatnya penyegaran dan memberikan informasi terbaik dalam mitigasi bencana.

Adapun metode pengabdian yang digunakan dalam kegiatan pelatihan ini terdiri dari:

- a) Metode ceramah agar para Peserta mengenali dan memahami tentang kinerja SDM;
- b) Metode diskusi; Tanya Jawab dan *Case Study* Pembahasan contoh permasalahan.

2. Tahap Evaluasi

Tahap evaluasi dilakukan secara intensif oleh tim pelaksana setiap kegiatan berlangsung untuk memastikan agar pelaksanaan kegiatan dapat berjalan sesuai rencana.

2.2 Riset Terdahulu dan Teori Yang Relevan

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan suatu metode pengelolaan sumber daya manusia dalam sebuah organisasi agar mampu mencapai tujuan dari organisasi secara maksimal melalui pengembangan sumber daya manusia itu sendiri (Winarti, 2018).

Manajemen sumber daya manusia merupakan manajemen yang menitik beratkan perhatiannya kepada faktor produksi manusia dengan segala kegiatannya untuk mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya manusia merupakan investasi yang memegang peranan penting bagi perusahaan. Tanpa adanya sumber daya manusia, faktor produksi lain tidak dapat dijalankan dengan maksimal untuk mencapai tujuan perusahaan. Peranan manusia dalam mencapai tujuan tersebut sangat penting dalam pencapaian tujuan organisasi (Dewi dkk, 2016).

Pengelolaan SDM perusahaan pada dasarnya merupakan kegiatan perusahaan dalam mengelola para karyawannya atau sering disebut SDM. Pengelolaan SDM dimulai dari rekrutmen yang meliputi perencanaan SDM, analisa jabatan yang menentukan pekerjaan serta jabatan yang pantas, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penilaian prestasi kerja, pemberian kompensasi, serta pembaharuan yang berhubungan dengan pensiun dan pemberhentian kerja. Dalam pengelolaan SDM guna meningkatkan kualitas suatu perusahaan dapat dilakukan dengan meningkatkan kinerja dari SDM itu sendiri, maka perlu diketahui lebih lanjut mengenai peningkatan SDM (Artini, 2019).

Peningkatan Kualitas SDM dilakukan terhadap sumber daya yang memiliki kompetensi baik dari aspek fisik maupun aspek intelektual. Peningkatan kualitas SDM dapat dilakukan melalui beberapa cara, antara lain (Rani dkk, 2017):

- a. Peningkatan kualitas fisik dapat diupayakan melalui program kesehatan dan gizi
- b. Peningkatan kualitas kemampuan non fisik dapat dilakukan dengan pelatihan (*training*), seminar dan workshop.

Peningkatan Kualitas SDM harus selalu dilakukan dalam upaya mencari, mengembangkan dan mempertahankan SDM yang sesuai dengan kebutuhan. Terdapat tiga strategi dalam perencanaan SDM, yaitu:

- a. Perencanaan Strategik SDM dan Orientasi
- b. Tahap perencanaan taktikal SDM
- c. Perencanaan Operasional SDM

2. Manajemen Proyek

Menurut Husein, 2011 bahwa manajemen adalah suatu ilmu pengetahuan tentang seni memimpin organisasi yang terdiri atas kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian terhadap sumber-sumber daya yang terbatas dalam usaha mencapai tujuan dan sasaran yang efektif dan efisien. Sehingga proses dan penggunaan manajemen proyek dapat tercapai. Berikut ini merupakan gambaran proses manajemen proyek secara umum. Menurut Rani, 2016, bahwa Proyek adalah suatu kegiatan yang dilakukan dengan waktu dan sumber daya terbatas untuk mencapai hasil akhir yang ditentukan. Sehingga dalam mencapai hasil akhir, kegiatan proyek dibatasi oleh anggaran, jadwal, dan mutu, yang dikenal sebagai tiga kendala (*triple constraint*).

Menurut Ervianto, 2005, bahwa manajemen proyek adalah semua perencanaan, pelaksanaan, dan pengendalian serta koordinasi suatu proyek dari awal (gagasan) hingga berakhirnya proyek untuk menjamin pelaksanaan proyek secara tepat waktu, tepat biaya, dan tepat mutu. Berikut ini merupakan gambaran sistem manajemen proyek pada umumnya Manajemen Proyek.

Menurut Husein, 2011 fungsi dari manajemen proyek adalah :

1. Memimpin dan mengarahkan segala sumber daya yang ada dalam proyek untuk mencapai sasaran proyek
2. Kewajiban dan tanggung jawab proyek.
3. Menjamin terselenggaranya proyek serta tersedianya fasilitas pendukung yang sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.
4. Menjamin terselenggaranya administrasi kegiatan penanganan proyek berdasarkan ketentuan-ketentuan yang telah disepakati.
5. Menjamin tersedianya material, tenaga kerja, dan peralatan yang sesuai dengan jadwal yang telah dibuat.
6. Menjamin terlaksananya pengendalian, biaya, mutu, dan waktu serta keselamatan kerja

Sedangkan wewenang manajemen proyek adalah :

1. Mengarahkan dan memimpin seluruh kegiatan proyek.
2. Mengarahkan, memimpin, kegiatan penilaian hasil progress proyek.
3. Mengawasi, mengendalikan, persediaan alat, material, dan tenaga kerja.

4. Mengawasi, mengendalikan, cashflow proyek
5. Mengarahkan tindakan perbaikan pekerjaan.
6. Memimpin dan mengambil keputusan dalam rapat – rapat internal proyek.

Menurut Husein, 2011 berpendapat bahwa manajemen sumber daya adalah pengelolaan yang cukup besar, sumber daya manusia merupakan objek sekalipun subyek. Hal ini karena pengambilan keputusan mengenai kuantitas dan kualitasnya harus diperhatikan dengan cermat, sehingga sumber daya tetap dengan kualitas yang memadai. Dalam menentukan alokasi sumber daya, maka yang perlu dipertimbangkan antara lain :

1. Jumlah sumber daya yang tersedia untuk kebutuhan proyek.
2. Kondisi keuangan yang akan digunakan untuk membayar sumber daya.
3. Produktivitas sumber daya.
4. Kemampuan dan kapasitas sumber daya
5. Efektivitas efisiensi sumber daya

Untuk itu sumber daya manusia dalam suatu proyek dikategorikan sebagai tenaga kerja.

Effectivitas

Efektif merupakan hasil penggunaan sumber daya dan kegiatan sesuai dengan sasarannya yang meliputi kualitas, biaya, waktu, dan lain-lainnya. Sehingga efisien dapat diartikan penggunaan sumber daya dan pemilihan sub-kegiatan secara tepat yang meliputi jumlah, jenis, saat penggunaan sumber lain dan lain-lain. Oleh karena itu, manajemen pada suatu proyek merupakan suatu hal yang tidak dapat diabaikan begitu saja. Karena anpa hal ini, proyek akan sulit berjalan sesuai dengan harapan baik berupa biaya, waktu maupun kualitas.

Manajemen proyek merupakan suatu pendekatan /metode untuk mengelola suatu proyek dengan efektif dan efisien. Sehingga sistem ini hadir sebagai perangkat untuk membantu mengelola kegiatan-kegiatan berbentuk proyek,.Tanpa manajemen proyek maka, suatu proyek akan sulit dieksekusi baik dari segi biaya, waktu, atau bahkan kualitasnya.

Kompetensi, Motivasi, Loyalitas, dan Disiplin Kerja

Menurut Dewi, 2016 bahwa Kompetensi merupakan aspek – aspek pribadi yang dapat diukur, terukur dan esensial untuk dapat pencapaian kinerja yang berhasil. Motivasi adalah energi yang digunakan untuk membangkitkan dorongan dari dalam diri pegawai yang berpengaruh, membangkitkan, mengarahkan dan memelihara terhadap perilaku, tenaga dan waktunya berdasarkan tempat lingkungan kerja.

Loyalitas, merupakan sikap dan perbuatan yang mencurahkan kemampuan dan keahlian yang dimiliki dalam melaksanakan tugas dengan tanggung jawab, disiplin serta jujur dalam bekerja, menciptakan hubungan yang baik dengan atasan, rekan kerja serta bawahan dalam menyelesaikan permasalahan atau perbedaan pendapat. Disiplin Kerja, merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku dalam lingkungan kerja, mencakup peraturan tertulis maupun tidak tertulis. Sehingga dalam penyelesaian tugas, menjaga citra perusahaan dan bersedia bekerja dengan jangka waktu yang panjang dan ditentukan

BAB III

METODE PELAKSANAAN

3.1 Teknik Pendampingan

Kegiatan ini difokuskan pada Pendampingan pemberian edukasi karyawandengan *Transfer Knowledge* dan *Case Study*. Diharapkan dengan pendekatan tersebut karyawanlebih memahami.

3.2 Strategi Yang Digunakan

Strategi yang dalam edukasi mitigasi bencana bencana memerlukan pendekatan yang holistik dan berkelanjutan. Berikut adalah beberapa strategi yang dapat diterapkan:

1. Pendidikan dan Kesadaran: Lakukan kampanye edukasi secara teratur untuk meningkatkan pemahaman karyawan tentang penyebab SDM
2. Pelatihan Keterampilan: Berikan pelatihan kepada karyawan dalam hal keterampilan yang berkaitan dengan SDM.
3. Partisipasi Komunitas: Libatkan karyawansecara aktif dalam proses perencanaan dan pelaksanaan proyek mitigasi bencana. Dengan melibatkan mereka, akan lebih mudah untuk mendapatkan dukungan dan kepatuhan dari peserta.
4. Pembangunan Kebijakan: Dukung pembangunan kebijakan yang mendukung mitigasi bencana, termasuk regulasi yang ketat terkait penggunaan lahan, pembangunan, dan pemukiman.
5. Komitmen Jangka Panjang: Pastikan pendekatan pendampingan karyawan oleh perusahaan dalam peningkatan kinerja.

Dengan menerapkan strategi-strategi ini secara holistik, diharapkan dapat meningkatkan kesadaran, keterampilan

3.3 Tahapan Kegiatan

Tahapan kegiatan Edukasi pada Karyawan CV. ANDITA BHAKTI ini dilakukan tahapan seperti berikut :

1. Melakukan Survei lapangan

Survei lapangan dilakukan untuk memahami lokasi dan identifikasi permasalahan awal yang di dapatkan di lapangan serta melihat kemungkinan solusi yang dapat diusulkan.

2. Mengetahui permasalahan yang terjadi.

Mengetahui terlebih dahulu permasalahan yang terjadi saat bencana di Bojonegoro. Kegiatan ini bertujuan untuk mengetahui solusi yang dapat diberikan terkait permasalahan tersebut.

3. Sosialisasi Kegiatan

Pada tahap ini, dilakukan sosialisasi untuk memberikan edukasi awal kepada karyawan mengenai kinerja SDM.

4. Penyusunan Laporan

Kegiatan ini dilaksanakan untuk mengetahui apa saja yang telah dikerjakan oleh kelompok Tim selama kegiatan pengabdian.

BAB IV

LUARAN DAN TARGET CAPAIAN

4.1 Luaran Pendampingan

Luaran pendampingan Edukasi Mitigasi Bencana Karyawan Di CV. ANDITA BHAKTI adalah dapat dipublikasikan pada jurnal Nasional terindeks Sinta 5 yang terdapat pada link jurnal sebagai berikut:

<https://ejurnal.umri.ac.id/index.php/PengabdianUMRI>

4.2 Target Capaian

Setelah dilaksanakan kegiatan Edukasi Mitigasi Bencana Bencana Karyawan Di CV. ANDITA BHAKTI diharapkan adanya peningkatan terkait: Pemahaman tentang kinerja SDM

BAB V JADWAL DAN RENCANA ANGGARAN BIAYA

5.1 Jadwal Pelaksanaan Kegiatan

Kegiatan pengabdian ini direncanakan dapat terealisasi dalam waktu 6 (Enam) bulan sebagaimana diuraikan dalam tabel 5.1 berikut;

Tabel 5.1. Jadwal Pelaksanaan Kegiatan

No	Kegiatan Pengabdian	Bulan Ke					
		1	2	3	4	5	6
I	Persiapan Pembuatan dan pengajuan Proposal						
II	Proses Pengabdian						
1	Koordinasi						
2	Survey Tempat Kegiatan						
3	Pelaksanaan Sosialisasi						
4	Pembukuan dan pelaporan						
III	Publikasi hasil Penelitian						

5.2 Rencana Anggaran Biaya

Anggaran biaya disajikan dalam bentuk tabel dan terperinci dengan ketentuan masing-masing kebutuhan berikut:

- a. Biaya Gaji dan Upah Maksimal 20% dari total anggaran
- b. Biaya Bahan Habis Pakai dan Peralatan Maksimal Maksimal 40% dari total anggaran
- c. Biaya Perjalanan Maksimal 20% dari total anggaran
- d. Biaya lain-lain Maksimal 20% dari total anggaran

Tabel 5.2 Rencana Anggaran Biaya

No.	Uraian Pekerjaan	Satuan	Kuantitas	Harga Satuan	Jumlah Harga	%
1	2	3	4	5	6	7
I	Gaji dan Upah					
1.1	Tim Survei Lapangan	kali	1	400.000,00	400.000,00	
	JUMLAH I				400.000,00	20,00
II	Bahan Habis Pakai dan Peralatan					
2.1	Biaya ATK					
	- HVS 80 gram	Rim	1	50.000,00	50.000,00	
	- Banner Kegiatan	Keg	1	100.000,00	100.000,00	
	-Alat Tulis	Ls	1	50.000,00	50.000,00	
2.2	Biaya Pelaporan					
	- Jilid Laporan Akhir					
2.3	Biaya Konsumsi Kegiatan					
	- Snack dan Nasi Kotak	Pack	25	24.000,00	600.000,00	
	JUMLAH II				800.000,00	40,00

Tabel 5.2 Rencana Anggaran Biaya (lanjutan)

No.		Uraian Pekerjaan	Satuan	Kuantitas	Harga Satuan	Jumlah Harga	%
1		2	3	4	5	6	7
III		Perjalanan					
	3,1	BBM Koordinasi dengan Mitra					
		- Ketua Peneliti	Org/Hari	4	100.000,00	400.000,00	
		JUMLAH III				400.000,00	20,00
IV		Biaya lain - lain					
	4,1	Biaya Publikasi					
		- Jurnal Nasional Terakreditasi	Ls	1	400.000,00	400.000,00	
		JUMLAH IV				400.000,00	20,00
		JUMLAH I + II + III + IV				2.000.000,00	100,00

DAFTAR PUSTAKA

- Artini, Y. D. (2019) 'Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Berbasis Kompetensi sebagai Strategi Membangun Organisasi Kompetitif', Efisiensi - Kajian Ilmu Administrasi. doi: 10.21831/efisiensi.v1i1i2.3989.
- Ervianto, W. I, 2002, Manajemen Proyek Konstruksi, Edisi Revisi, Andi, Yogyakarta
- Fahan, T., 2005, Analisis Efisiensi Penggunaan alat Berat, UII, Yogyakarta
- Dewi, A. D. P., Sudipta, I. G. K. and Setyowati, D. S, 2016, *Analysis On The Aspects Of Human Resources Toward The Performance On The Construction Project In The Regency Of Badung*.
- Dewi, A. D. P., Sudipta, I. G. K. and Setyowati, D. S, 2016, Analisis Aspek Terhadap Sumber Kinerja Daya pada Manusia Proyek Konstruksi Di Kabupaten Bandung, Jurnal Ilmiah Teknik Sipil, 20(2), pp. 103–109.
- Fassa F, Wibowo A, dan Soekiman A, 2021, Sumber Daya Manusia di Industri Konstruksi Periode 2011–2020: Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Konstruksi: Sebuah Tinjauan Sistematis. Simposium Nasional Teknologi Infrastruktur Abad ke-21. Yogyakarta, 25-26 Januari 2021.
- Husein, A., 2011, Manajemen Proyek, Perencanaan, Penjadwalan, dan Pengendalian Proyek, Andi, Yogyakarta
- Rani, H.A., 2016, Manajemen Proyek Konstruksi, Edisi 1, Yogyakarta
- Rodhi N.N. dan Sari AKR, (2024), Perencanaan Manajemen Proyek Dalam Meningkatkan Efektifitas Kinerja Sumber Daya Manusia Di Bojonegoro, Dearsip, Vol. 04 No. 01 Tahun 2024. E-ISSN: 2808-0947.
- Rodhi N.N, (2024), Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Sumber Daya Manusia Pada Pekerjaan Proyek Konstruksi Gedung Bertingkat Di Bojonegoro. INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research 4 (6), 8409-8416
- Abdullah S, Rodhi N.N dan Saputra I.H, (2023), ANALISIS PENGARUH KESELAMATAN KESEHATAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEKERJA DALAM PEMBANGUNAN PARKIRAN 3 LANTAI DI RS AISYAH BOJONEGORO. Seminar Nasional Teknik Sipil 1, 101-107

Winarti, E. (2018), Perencanaan Manajemen Sumber Daya Manusia, Jurnal Perencanaan SDM

LAMPIRAN – LAMPIRAN

- 1. Surat Permohonan Pengajuan Dana Pengabdian kepada masyarakat**
- 2. Surat Pernyataan Kesediaan Kerja Sama Mitra**



UNIVERSITAS BOJONEGORO FAKULTAS SAINS DAN TEKNIK

KANTOR : KAMPUS SAINTEK UNIGORO JL. Lettu Suyitno No. 2 Telp. (0353) 885088 PO BOX 114 BOJONEGORO

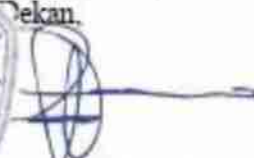
Perihal : 1 (satu) Bendel
Lampiran : Permohonan Pengajuan Dana Pengabdian kepada Masyarakat

Kepada :
Yth. Rektor Universitas Bojonegoro
Di
BOJONEGORO

Menindak lanjuti pengumuman/himbauan yang disampaikan oleh Ketua Yayasan Suyitno Bojonegoro, bahwa setiap Dosen di Universitas Bojonegoro wajib melaksanakan Tri Dharma Perguruan Tinggi yang dapat dilaksanakan melalui Hibah Internal Dosen. Maka bersama ini kami mengajukan usulan dana hibah internal Pengabdian Masyarakat bagi dosen dengan keterangan berikut:

Nama Dosen : Dr. Nova Nevila Rodhi, S.T., M.T
NIDN : 0725038705
Judul : EDUKASI PENINGKATAN KAPASITAS SUMBER DAYA
Proposal : MANUSIA PADA PERUSAHAAN JASA KONSTRUKSI

Demikian, atas perhatian dan kerjasamanya disampaikan terima kasih.

Bojonegoro, 07 Mei 2025
Hormat kami,
Dekan.

H. Zainuddin, M.T.
NIDN. 0725096304

Tembusan :

1. Yth. Ketua Yayasan.
2. Yth. Ketua LPPM



CV. ANDITA BHAKTI
KONTRAKTOR & PERDAGANGAN UMUM
Jl. Serma Ma'un Gg. Garuda Blok IV No. 77 Bojonegoro
BOJONEGORO

SURAT PERNYATAAN KESEDIAAN KERJA SAMA MITRA

Surat Nomor: 07.1/DP/V/2025

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama Lengkap : ERNA MEI SAROH, ST
Instansi/Lembaga (Mitra) : CV. ANDITA BHAKTI
Jabatan : Direktur
Alamat : Jl. Serma Ma'un Gg. Garuda Banjarejo Bojonegoro
Nomor HP : 0852-5975-9321

Dengan ini menyatakan bersedia bekerja sama dengan dosen sesuai dengan nama yang tersebut di bawah ini, dan bersama ini kami menyatakan bahwa di antara mitra dengan pelaksana kegiatan tidak terdapat ikatan kekeluargaan dan usaha dalam wujud apapun juga.

Judul Pengabdian : EDUKASI PENINGKATAN KAPASITAS SUMBER DAYA
MANUSIA PADA PERUSAHAAN JASA KONSTRUKSI
Nama Ketua : Dr. Nova Nevila Rodhi, ST., MT
NIDN/NIDK : 0725038705
Instansi : Universitas Bojonegoro
Jabatan : Ketua
Alamat : Ds. Deru Kec. Sumberrejo Kab. Bojonegoro
Nomor HP : 0852-3081-6956
Sumber Dana : LPPM - Universitas Bojonegoro

Demikian surat pernyataan kesediaan kerja sama ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Bojonegoro, 06 Mei 2025

**Yang Membuat Pernyataan,
CV. ANDITA BHAKTI**


CV. ANDITA BHAKTI
ERNA MEI SAROH, ST.
Direktur

